



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

事務所通信

発行：CAP コンサルティングオフィス

代表 若田邦男

TEL 06-6585-0673 携帯 090-3946-5418

1

2019

トビのろす パワハラ防止措置を義務化すべき 労政審の分科会で方向性を示す

平成30年11月に「パワハラ防止措置の義務化」に関する話題を、多くの報道機関が取り上げていました。その話題の源は、平成30年11月19日に開催された「第11回労働政策審議会雇用環境・均等分科会」。パワハラについて、今後の取りまとめに向けた方向性が示されています。そのポイントを確認しておきましょう。

……………パワーハラスメント防止対策等の在り方について(取りまとめに向けた方向性)……………

【パワハラ防止対策等の方向性の具体的内容】

＜職場のパワーハラスメントの防止対策について＞

- 職場のパワーハラスメントを防止するため、事業主に対して職場のパワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を講じることを法律で義務付けるべきではないか。
 - 事業主に対して措置を義務付けるに当たっては、男女雇用機会均等法に基づくセクシュアルハラスメント防止の指針の内容を参考としつつ、職場のパワーハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置の具体的内容等を示す指針を策定すべきではないか。
 - 男女雇用機会均等法に基づくセクシュアルハラスメント防止対策と同様に、職場のパワーハラスメントに関する紛争解決のための調停制度や、助言や指導等の履行確保のための措置について、併せて法律で規定すべきではないか。など
- なお、防止対策の前提にもなる「職場におけるパワーハラスメントの定義」についても、次のような方向性が示されています。

職場におけるパワーハラスメントの定義については、次の3つの要素を満たすものとしてはどうか。

- ①優越的な関係に基づく
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)



★パワハラ防止措置の義務化が決まったかのような報道もありましたが、実際には、まだ方向性が示された段階で、本格的な議論はこれからといったところです。労働者側は義務化を切望していますが、使用者側は慎重なスタンスをとっているという感じのようで、今後、双方の意見をどのように取りまとめていくのかがポイントになりそうです。

同分科会では、そのほか、「セクハラ」や「カスハラ（顧客や取引先等からの著しい迷惑行為）」についても、今後の取りまとめに向けた方向性が示されました。この分科会では、パワハラをはじめ、企業実務に大きな影響を及ぼす事項の議論が進められています。動きがありましたら、すぐにお伝えします。

トビのろす 同一労働同一賃金に関する指針の案などについて、労政審が妥当と答申

平成30年11月27日に開催された「第15回労働政策審議会 同一労働同一賃金部会」において、正社員と非正規労働者の不合理な待遇格差を是正する「同一労働同一賃金」に関する指針の案などが提示され内容はほぼ固まったということになります。正式決定後、2020年度（派遣事業主以外の中小企業は2021年度）から施行されることになっています。その内容を踏まえたアドバイスなどをさせていただきますので、気軽にお声掛け下さい。

●指針の概要

- 基本給、賞与は、職業経験や能力、貢献などに基づく相違を認めることとし、具体例が示されています（相違に応じた支給が必要）。
- 通勤手当、出張旅費、食事手当などの各種手当、休憩室、更衣室、社宅の利用などの福利厚生については、基本的に待遇差は認めないこととし、具体例が示されています。
一方、退職手当、住宅手当、家族手当などについては、この指針に原則的な考え方や具体例が示されていませんが、「具体例に該当しない場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる。このため、各事業主において、労使により、個別具体的な事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。」としています。
- 定年後に再雇用された非正規の待遇については、年金支給などを考慮し格差を事実上容認した6月の最高裁判決（長澤運輸事件）を踏まえ、「さまざまな事情が総合的に考慮され、不合理か否かが判断される」としています。
- 不合理な待遇の相違の解消等を行うに当たって、基本的に、労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることについて、「望ましい対応とはいえない」と明記されています。

トピックス 働き方改革関連法－時間外労働の上限規制③

平成 31（2019）年 4 月に主要な改正規定の施行を控えた「働き方改革関連法」について、前回に引き続き、時間外労働の上限規制（労働基準法の改正）を取り上げます。今回は、新たな 36 協定に関する指針に注目してみます。

.....時間外労働の上限規制③ 新たな 36 協定に関する指針のポイント.....

【新たな 36 協定に関する指針のポイント】

指針の正式名称は、「労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針（平成 30 年厚生労働省告示 323 号）」。

次のような留意事項が定められています。

- 使用者は、36 協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負うことに留意しなければならない。また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意しなければならない。
- 限度時間を超過して労働させる必要がある場合は、できる限り具体的に定めなければならない。この場合にも、時間外労働は、限度時間にできる限り近づけるように努めなければならない。
- 限度時間を超過して労働させることができる時間に係る割増賃金の率を定めるに当たっては、当該割増賃金の率を、時間外労働について法 37 条 1 項の政令で定める率（2 割 5 分以上）を超える率とするように努めなければならない。
- 有期雇用労働者などで、1 か月未満の期間で労働するものの時間外労働については、次の「目安時間 *」を超えないものとするように努めなければならない。* 目安時間⇒1 週間:15 時間 | 2 週間:27 時間 | 4 週間:43 時間
- 休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするように努めなければならない。
- 限度時間を超過して労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置について、次の中から協定することが望ましいことに留意しなければならない。

- ① 医師による面接指導
- ② 深夜業の回数制限
- ③ 終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル）
- ④ 代償休日・特別な休暇の付与
- ⑤ 健康診断
- ⑥ 連続休暇の取得
- ⑦ 心とからだの相談窓口の設置
- ⑧ 配置転換
- ⑨ 産業医等による助言・指導や保健指導



★この指針について、労働基準法において、「労使当事者は、当該 36 協定（時間外・休日労働協定）の内容が指針に適合したものとなるようにしなければならない。」とされており、また、「行政官庁（労働基準監督署長）は、指針に関し、労使当事者に必要な助言及び指導を行うことができるものとし、当該助言及び指導を行うに当たっては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない。」とされています。

この指針の内容に沿って、労基署の指導が行われることとなりますので、必ずチェックしておきたいところです。詳しい内容につきましては、気軽にお声掛け下さい。なお、上限規制は、平成 31（2019）年 4 月から施行されますが、中小企業への適用はそこから 1 年遅れとなります。しかし、中小企業においても早めに準備しておく必要があるでしょう。助成金を利用できる可能性もありますので、是非、ご相談ください。

お仕事 カレンダー 1 月



1/10

- 一括有期事業開始届の提出（建設業）
主な対象事業：概算保険料 160 万円未満で、かつ請負金額が 1 億 8,000 万円未満の工事
- 2018 年 12 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

1/20

- 2018 年 7 月～12 月徴収分の納期特例を受けている源泉所得税の納付

1/31

- 12 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 11 月決算法人の確定申告と納税・翌年 5 月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 2 月・5 月・8 月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
- 労働保険料の納付（延納第 3 期分）
- 労働者私傷病報告書の提出（休業 4 日未満の 2018 年 10 月～12 月の労災事故について報告）
- 税務署へ法定調書（源泉徴収票・報酬等支払調書・配当・剰余金の分配支払調書・法定調書合計表）の提出
- 市区町村へ給与支払報告書の提出

◆あとがき◆ あけましておめでとうございます。本年も昨年と変わりませず、お引き立てのほど、お願い申し上げます。、いよいよ労働基準法の大改正まで 3 ヶ月を切りました。有給休暇の取得以外については中小企業は更に一年以上先ですが、実務上の対応がどうなるか、目が離せません。